

Análisis P2P Models

Cooperativa Smart
2019

Proyecto

P2P MODELS

Indaga, cooperativa de investigación e intervención social

cooperativa@indaga.org

Diciembre, 2020

Índice

Índice de gráficos y tablas	3
Resumen ejecutivo.....	5
A) Condiciones laborales: temporalidad	5
B) Condiciones laborales: remuneraciones	5
C) Condiciones laborales: Desigualdad entre hombres y mujeres	6
D) Familias profesionales.....	6
E) Facturación e impagos	7
F) Conclusiones	7
1. Introducción	8
1.2. El sector cultural en España.....	8
1.3. Sobre el estudio	9
2. El perfil de las personas socias	11
3. Empleo y condiciones laborales.....	14
3.1. Distribución territorial.....	14
3.2. Temporalidad en el empleo.....	16
3.3. Remuneraciones	24
4. Sectores laborales y sus características	30
4.1. Temporalidad por familias	32
4.2. Remuneraciones por familias	34
5. Facturación e impagos	37
6. Conclusiones.....	41
ANEXO.....	43

Índice de gráficos y tablas

Gráfico 1. Distribución por género de las personas socias de Smart en el año 2019. .	11
Gráfico 2. Distribución por grupos de edad de las personas socias de Smart en el año 2019.	11
Gráfico 3. Pirámide poblacional de socios/as Smart año 2019 por grupos de edad y género.	12
Gráfico 4. Distribución de socias y socios de Smart del año 2019 por nacionalidad...	12
Gráfico 5. Distribución de socias y socios de Smart en 2019 en las provincias del Estado Español.....	13
Gráfico 6. Comparativa sobre el porcentaje de registro socios/as 2019 frente a los empleos registrados por género.....	18
Gráfico 7. Distribución de empleos Smart 2019 por parcialidad de jornada.....	18
Gráfico 8. Comparación casos registrados con jornada frente a empleos totales por género	19
Gráfico 9. Jornadas registradas por género	19
Gráfico 10. Agrupación socios/as en base a la acumulación de contratos.	20
Gráfico 11. Mediana días de alta en función de cada agrupación contractual.	21
Gráfico 12. Agrupaciones contractuales por género	22
Gráfico 13. Mediana de días de alta por contrato y género.....	22
Gráfico 14. Distribución días de duración de los contratos para el conjunto de familias profesionales por quintiles.....	23
Gráfico 15. Percentiles de ingreso por día.	25
Gráfico 16. Mediana de ingresos según duración del contrato.....	26
Gráfico 17. Mediana de ingreso según duración del contrato y género.	27
Gráfico 18. Agrupación de categorías profesionales en familias.	30
Gráfico 19. Tercer cuartil: 25% de la muestra con mayor duración de contratos, por familias profesionales y género.	33
Gráfico 20. Mediana de ingresos por familias profesionales	34
Gráfico 21. Mediana del ingreso por familias profesionales.....	35
Gráfico 22. Distribución territorial de empleos registrados en Smart en 2019.....	14
Gráfico 23. Empleos, remuneraciones y promedios por distribución territorial norte, centro y sur del estado.	15
Gráfico 24. Evolución de la facturación cooperativa Smart (2014-2019).....	37
Gráfico 25. Evolución de impagos cooperativa Smart (2014-2019)	37
Gráfico 26. Facturación e impagos Smart por tipología de cliente (2019).....	38
Gráfico 27. Distribución de impagos Smart 2019 por familias	39
Gráfico 28. Distribución de Impagos Smart 2019 por género	40
Gráfico 29. Distribución de Impagos Smart 2019 por familias y género	40
Tabla 1. Ratios remuneraciones entre número de contratos y días trabajados entre número de contratos por género.....	27
Tabla 2. Diferencias por género en los extremos de ingresos percibidos	28
Tabla 3. Segmentación de las familias-ocupación en función del género.....	31
Tabla 4. Distribución del no registro de jornada por familia y género.	43
Tabla 5. Estadísticos duración de contratos por familias profesionales y sexo	44
Tabla 6. Estadísticos de remuneración por día trabajado por familias profesionales y sexo	45
Tabla 7. Pruebas no-paramétricas entre grupos.....	46
Tabla 8. Tabla cruzada con valores residuales estandarizados familias por género..	46

Tabla 9. Pruebas de significatividad familias por género46

Resumen ejecutivo

El sector cultural y de propiedad intelectual supone un porcentaje significativo del PIB (5,8%) y del empleo (7,8%) en España. En este contexto cobra relevancia la iniciativa de SMART en tanto que cooperativa de trabajadores del sector cultural que ofrece servicios de gestión de proyectos culturales.

La composición sociodemográfica de la cooperativa es moderadamente paritaria, aunque con cierta preponderancia de los hombres (55%), a su vez la mayor parte de las personas vinculadas a SMART tienen edades comprendidas entre los 30 y los 49 años. La gran mayoría de los socios y socias son de origen español y los principales núcleos donde se distribuyen las personas vinculadas a la cooperativa en el territorio son las ciudades de Madrid, Barcelona y Sevilla, en las que hay sedes de SMART, aunque hay presencia de socios y socias en casi todas las provincias del país.

A) Condiciones laborales: temporalidad

Las condiciones laborales del conjunto de los trabajadoras y trabajadores se caracterizan por una muy acusada temporalidad. La mitad de los contratos registrados son de un día de duración. Esto conlleva grandes implicaciones en términos de inestabilidad en el empleo, además de sobre la seguridad y el volumen de las remuneraciones.

Es posible apreciar una distribución muy extrema de la duración de los contratos, existiendo una gran cantidad de personas vinculadas a contratos de duraciones de un solo día, mientras que un muy reducido grupo concentra para sí contratos de duraciones significativamente mayores, solo el 5% de los socios y socias concentra contratos de duración superior a 9 días. Aunque, es igualmente preciso señalar como el conjunto de las personas vinculadas a SMART están sujetas a un régimen de temporalidad muy acusado.

B) Condiciones laborales: remuneraciones

En las remuneraciones por día trabajado se reproduce el esquema de concentración de unas pocas remuneraciones muy altas en un pequeño grupo. El 5% mejor remunerado percibe más de 450€ por día trabajado, mientras que el 50% con menos remuneración percibe 100€ y el 25% peor remunerado percibe menos de 50€ por día trabajado.

A su vez, se ha constatado como la estructura de acceso al empleo determina las condiciones salariales de los contratos. A menor duración del contrato hay una mayor remuneración por día trabajado, pero es el acceso a empleos de mayor duración el factor que define unas mayores remuneraciones en el agregado a lo largo del año.

C) Condiciones laborales: Desigualdad entre hombres y mujeres

D) Familias profesionales

Se han construido 8 familias profesionales en que agregar el conjunto de categorías en que se autoubican los socios y socias de SMART. Se ha podido constatar como existen familias más feminizadas como serían Educativos y culturales o Servicios personales y más masculinizadas como sería la familia de Técnicos.

Analizando las condiciones laborales en función de familias profesionales es posible observar una tendencia dual a generar diferencias interfamiliares e intrafamiliares. La estructura de la distribución de la temporalidad entre las diferentes familias es muy similar en su mediana, sin embargo, surgen diferencias algo más acusadas al atender al 25% de contratos que concentran una mayor duración en cada una de las familias. Las remuneraciones por día trabajado, por su parte, tienen una mayor variabilidad entre familias, siendo la familia de Servicios personales aquella con mejores remuneraciones y la familia de Imagen, diseño y artes gráficas aquella con menores remuneraciones.

Tanto en el caso de la temporalidad como de las remuneraciones, la estructura de distribución de ambas variables entre los socios y socias de SMART en cada una de las familias tiende a una gran concentración de los contratos de relativamente larga duración y de los contratos mejor remunerados. Así, la diferencia interfamiliar consistiría en la magnitud de la duración de los contratos y las remuneraciones, pero no en la curva que dibuja su distribución entre los contratos de socios y socias, tendiendo esta distribución a ser muy desigual en sus extremos.

A su vez, es posible observar estructuras intrafamiliares que diferencian las condiciones de hombres y mujeres. Los hombres obtienen contratos de mayor duración en la mayoría de las familias. Con respecto a las remuneraciones, hay familias en que la mediana del ingreso por día trabajado prima a hombres y en otras familias a mujeres. Pero, como ya se expuso, es la mayor duración de los contratos el factor fundamental que define las condiciones salariales de uno y otro género, de tal forma

que los hombres en el agregado de las remuneraciones por contrato perciben mayores ingresos que las mujeres.

E) Facturación e impagos

Al analizar la facturación es posible observar un relativo decrecimiento de la misma desde el 2017, lo cual se explica por la reducción del número de personas asociadas a SMART como consecuencia del aumento de control del gobierno sobre entidades de este tipo, el reforzamiento de los criterios exigibles a los socios para pertenecer a la cooperativa y la disminución de la cuantía de la cuota de autónomos. Por otra parte, los principales contratantes de servicios de socios y socias de SMART son sociedades privadas y organismos públicos.

Con respecto a los impagos, son principalmente las asociaciones y las fundaciones las entidades que, en términos relativos, concentran un mayor volumen de impagos, situándose la tasa de morosidad del año 2019 en el 1,15%. Las familias profesionales de Imagen, diseño y artes gráficas, además de la de técnicos, son las que más impagos perciben, situándose en una tasa de morosidad superior a la media.

F) Conclusiones

La principal potencialidad de la implementación de tecnología blockchain radicaría, para el caso de SMART, en generar un sistema en permanente actualización que dotase de información a los socios y socias acerca de las condiciones laborales que se experimentan en sus territorios, categorías y familias profesionales, además de información acerca de las entidades que incurren en impagos. Dotando así este conocimiento en red de poder de negociación a los trabajadores y trabajadoras a la hora de definir las condiciones de sus contratos y reduciendo el riesgo de impagos.

1. Introducción

1.2. El sector cultural en España¹

El sector cultural² en España aportó a la economía nacional un valor de 29.432 millones de euros en el año 2018, lo que supone un crecimiento interanual del 3,9% que, en paralelo al crecimiento general de la economía española, mantiene la aportación anual del sector cultural al PIB en un 2,4%, desde el año 2016. A su vez, este sector empleó en el 2018 al 2,7% de la población asalariada del país³, cifras que ascienden hasta el 3,2% del empleo equivalente si se incluye a su vez a los trabajadores autónomos.

Es posible observar como la tendencia de aportación de valor a la economía española por parte del sector cultural desde el 2015 ha crecido al tiempo que, tanto el empleo asalariado como el empleo por cuenta propia, han reducido su peso dentro del conjunto del empleo del país.

Por otra parte, las actividades vinculadas a la propiedad intelectual⁴, y que en este informe se englobarán dentro de una noción amplia de sector cultural, en 2018 aportaron 40.838 millones de euros a las cuentas nacionales, lo que supone un 3,4% del PIB y un crecimiento de casi 2.500 millones de euros respecto del año anterior. Para dimensionar estos datos, conviene señalar que en términos de aportación al PIB de cada cien euros que creció este indicador un euro provenía del aumento de este sector.

En lo referido al empleo, el sector de la propiedad intelectual supone el 3,6% del conjunto del empleo -tomando de referencial al total de personas por cuenta ajena-, cifra que crece hasta el 4,2% del conjunto del empleo -incluyendo a personas por cuenta propia-. En el caso de las actividades vinculadas al sector de la propiedad intelectual el empleo por cuenta ajena ha experimentado una ligera contracción que, sin embargo, se ha visto compensada por un crecimiento relativo del trabajo por cuenta propia.⁵

¹ Conviene indicar que el análisis de datos se centra en el año 2019 por lo que no es posible medir el impacto y previsible cambio de tendencia que se ha producido con la crisis de la Covid-19. En alguna ocasión se hace alguna referencia a 2020 pero únicamente como mero dato de contexto.

² Que engloba los subsectores de “patrimonio, archivos y bibliotecas”, “libros y prensa”, “artes plásticas”, “artes escénicas”, “audiovisual y multimedia” e “interdisciplinar”.

³ Medido en términos de Empleo Equivalente, es decir tomando de referencia la jornada completa.

⁴ Que engloba las actividades de “Creación y producción”, “fabricación”, “difusión y distribución” y “auxiliares”.

⁵ La fuente del conjunto de los datos expuestos en este apartado es el Ministerio de Cultura y Deporte. Los datos pueden consultarse en <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/cuenta-satelite/resultados-cuenta-satelite.html>

Los datos indicados más arriba confirman la importancia del sector cultural y de la propiedad intelectual en España, tanto en términos de aporte a la economía como en términos de aporte al empleo. Sin embargo, sí es posible encontrar una relativa tendencia a la reducción de la aportación al empleo en general y más específicamente al empleo asalariado, lo que implica una menor proporción de trabajadores en el sector cultural respecto del total de empleo y un aumento de trabajadores por cuenta propia que concentran su crecimiento en actividades ligadas a la propiedad intelectual. Es precisamente esta conjunción: empleo por cuenta ajena en crecimiento y en crecimiento en el sector de la propiedad intelectual, donde cobra sentido la cooperativa Smart.

1.3. Sobre el estudio

El presente estudio se ha estructurado en torno a tres apartados fundamentales: la composición sociodemográfica de las personas socias de SMART, las características que definen las condiciones laborales de las mismas y el análisis de la facturación y los impagos a lo largo del 2019.

El objetivo general del análisis ha sido poder caracterizar y definir las líneas fundamentales que definen las actividades profesionales llevadas a cabo por las personas vinculadas a SMART. En este sentido, los objetivos específicos que se han desarrollado han sido la identificación de los determinantes de las condiciones laborales, atendiendo fundamentalmente a las dimensiones de temporalidad y de remuneraciones, analizar las relaciones que existen entre ambas y sus efectos sobre las diferentes familias profesionales. Por último, otro objetivo específico ha sido el de establecer la estructura de facturación y de impagos en que se inscriben las personas vinculadas a la cooperativa.

Los análisis que se presentan en los siguientes apartados se han realizado a partir de diversas bases de datos que han sido trabajadas simultáneamente, tratando en todo momento de lograr el mayor grado de detalle en los datos con la finalidad de ser capaces de identificar las tendencias y lógicas que subyacen a los mismos.

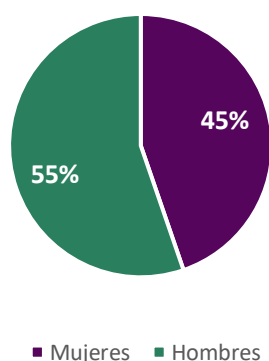
En este sentido, debido a la gran dispersión que caracteriza a los datos y la alta presencia de casos atípicos, para la realización de los análisis se ha optado por la utilización de estadísticos robustos como las medianas o los cuartiles y la construcción de ratios. Con vistas a captar una mayor información en los análisis, se ha construido un esquema de familias profesionales que permite agrupar ocupaciones similares para

analizar las tendencias que afectan al empleo en función de las características específicas de dichos empleos, de tal manera que los análisis que se expondrán a continuación atenderán, según proceda, a tres niveles de agregación: los contratos, las personas y las familias profesionales.

2. El perfil de las personas socias

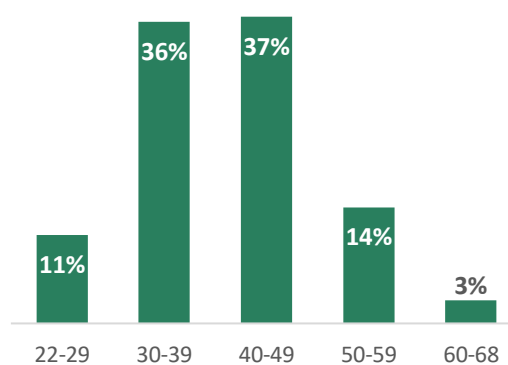
En el año 2019 se registraron 1.402 registros de socios/as⁶, de los cuales corresponden a personas 1.339⁷. El 55% son hombres y el 45% restante son mujeres.

Gráfico 1. Distribución por género de las personas socias de Smart en el año 2019.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 1.339)

Gráfico 2. Distribución por grupos de edad de las personas socias de Smart en el año 2019.



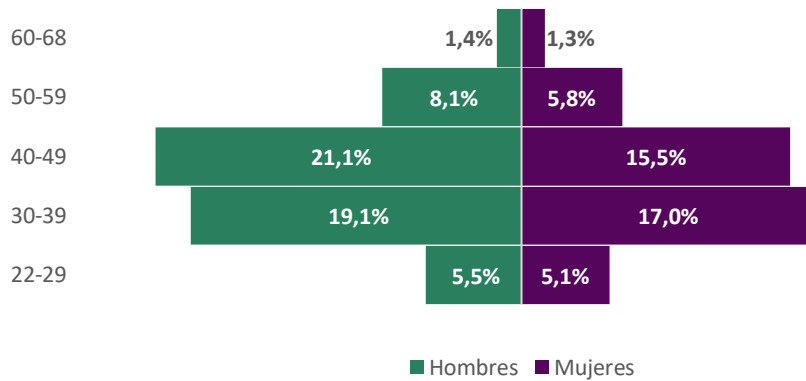
Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 1.339)

El 70% de las socias tienen entre 30 y 49 años, aunque hay valores mínimos con 22 y máximos con 68 años. El cruce de la variable sexo y edad permite concluir que hay más hombres entre los 40 y los 49 años y más mujeres en la década anterior, de los 30 a los 39 años.

⁶ En adelante nos referiremos a personas asociadas indicando únicamente: asociadas.

⁷ El programa de gestión de Smart duplica las entradas si las personas tienen varios hijos o hijas para registrar las diferentes fechas de nacimiento, lo cual es algo que convendría mejorar. En cualquier caso, como la variable de la edad de las hijas o hijos no es una variable de análisis consideradas en este informe, hemos eliminado los duplicados para tener un registro de las personas asociadas.

Gráfico 3. Pirámide poblacional de personas socias en Smart año 2019 por grupos de edad y género.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 1.339)

El 89% tienen nacionalidad española y el 11% restante corresponde a otros países: Europa (7%), América del Sur (3%), América del Norte (1%), África (0,3%) y, finalmente, Asia (0,1%).

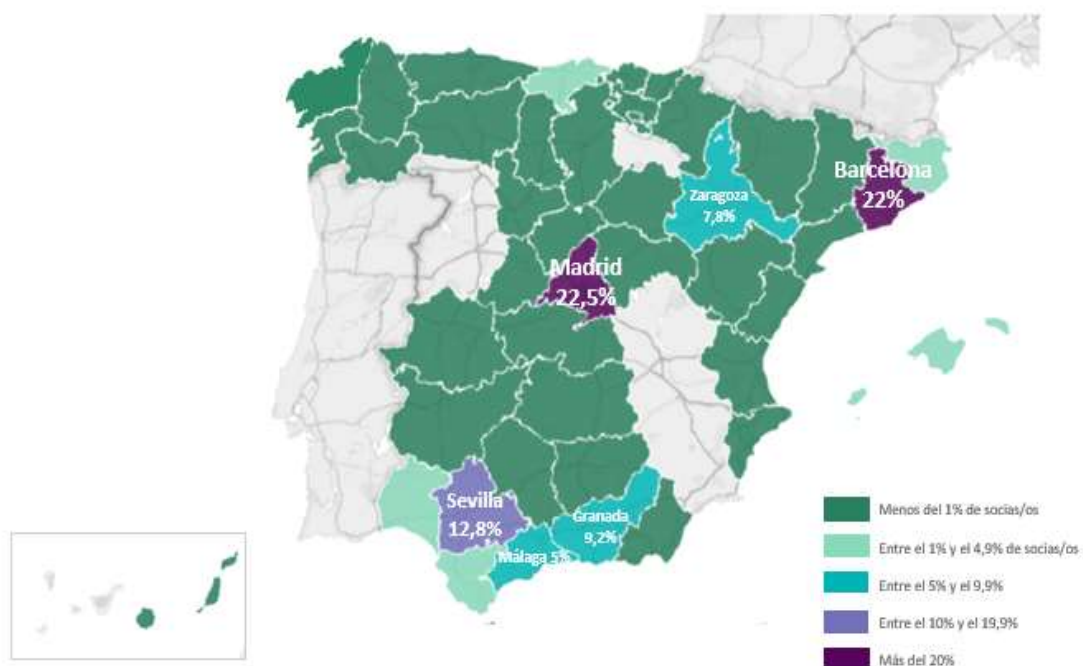
Gráfico 4. Distribución personas socias de Smart del año 2019 por nacionalidad.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 1.338)

Las socias de Smart se encuentran en casi todas las provincias del Estado español

Gráfico 5. Distribución de personas socias de Smart en 2019 en función de la provincia.⁸



Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 1.339)

Las provincias con más concentración de personas registradas corresponden con las sedes de la cooperativa: Madrid (22,5% de socios/as), Barcelona (22%) y Sevilla (12,8%). Conviene señalar la relevancia de zonas sin sede, pero con gran actividad relativa: Granada (9,2%), Zaragoza (7,8%) y Málaga (5%).

⁸ A excepción de La Rioja, Zamora, Salamanca, Cuenca, Albacete y Murcia

3. Empleo y condiciones laborales

Primero analizaremos la distribución territorial de las personas socias y los contratos para después profundizar en el análisis a partir de una doble dimensión: la temporalidad y los ingresos.

Conviene advertir que las bases de datos con las que se ha trabajado contienen un amplio número de casos atípicos y extremos que afectan notablemente a determinados estadísticos, con especial mención de la media. En este sentido, se ha optado por el uso de estadísticos más robustos en los análisis como son la mediana, los cuartiles o los percentiles, los cuales permiten una aproximación a las distribuciones de los diferentes datos sin sobredimensionar la influencia de un número reducido de casos que, sin embargo, tiene valores muy desviados respecto del conjunto mayoritario de los datos.

3.1. Distribución territorial

Las contrataciones que registró Smart en 2019 se dieron en 44 de las 50 provincias. Los centros neurálgicos de la cooperativa, como Madrid (2.211) y Barcelona (2.058) agrupan el 46,6% del total de empleos. Andalucía que también cuenta con sede de SMART agrupa en conjunto de las provincias el 31,5% de los empleos. Destaca Granada con un 11,7% de las contrataciones (1.072 empleos), tras ella Sevilla con un 9,3% (857), Málaga con un 5,4% (492) y Cádiz con un 2,1% (195). Finalmente, por debajo del 2%: Jaén (1,6%), Huelva (0,8%), Almería y Córdoba (0,3% respectivamente)

Gráfico 6. Distribución territorial de empleos registrados en Smart en 2019

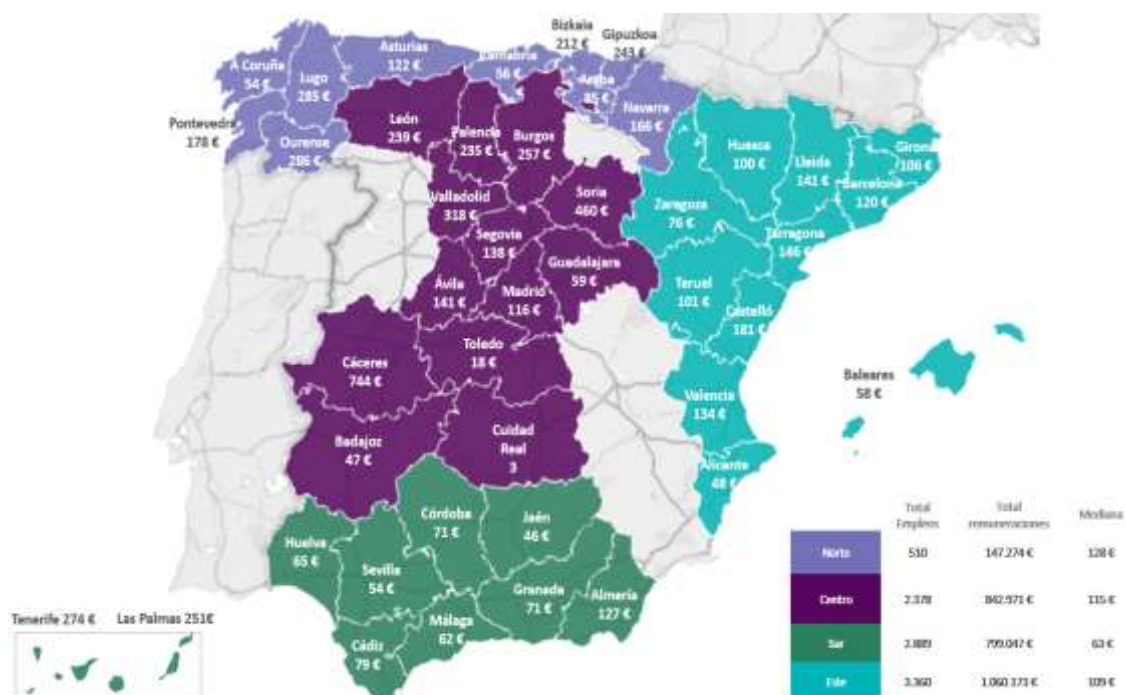


Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 9137)

Fuera de los círculos cercanos a las sedes de la cooperativa aparece con un peso importante Zaragoza con un 8,9% de los contratos (812 empleos), Girona con el 2,39% (171 empleos) y A Coruña con un 1,7% (152 empleos).

Ahora bien, la variable número de empleos por sí sola puede darnos información relevante pero no ahonda en las condiciones de los mismos. Por este motivo conviene cruzarla con los datos de temporalidad e ingresos. A pesar de la necesidad de realizar este análisis, la variable de remuneración cruzada por provincias es difícil de interpretar porque presenta casos muy atípicos y extremos que no permiten identificar una tendencia territorial a nivel provincial. No obstante, hemos agrupado los datos dividiendo el estado en 4 zonas estratégicas Norte, Sur, Centro y Este del país.

Gráfico 7. Empleos, remuneraciones y promedios por distribución territorial norte, centro y sur del estado.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 9137)

Siguiendo esta clasificación, encontramos que el Este de España agrupa las provincias de las comunidades autónomas de Aragón, Cataluña y Comunidad Valenciana, región donde más empleos registró Smart en 2019 (3.360), seguida del Sur de España (Comunidad autónoma de Andalucía) con 2.889 empleos y el Centro (Castilla la Mancha, Castilla y León, Extremadura y Madrid) con 2.378 empleos. Finalmente, la zona Norte, es la que menos empleos registraron (510).

Por remuneración la distribución es idéntica, la zona Este es la que agrupa más remuneraciones totales (1.060.173 €), seguida de la zona Centro (842.971 €), la zona Sur (842.971 €) y en último lugar la zona Norte (142.274 €).

Estas cifras, muestran que las zonas en las que existe una sede de Smart (Barcelona, Madrid y Sevilla) son también las que más empleos registran. Además, este hecho no se concentra sólo en la provincia de la sede, sino que también irradia a la mayoría de las poblaciones que están a su alrededor.

Atendiendo a la mediana de las remuneraciones que se perciben por día trabajado, es la zona Norte donde hay una mayor remuneración (128€) frente a la zona centro (115€), la zona este (109€) y, finalmente, la zona sur (63€). Tomando la mediana como estadístico podemos comprobar cómo no hay una relación proporcional entre un mayor número de contratos y unas mejores condiciones retributivas.

3.2. Temporalidad en el empleo

Para realizar los análisis respecto de la temporalidad y la intensidad en el empleo en este apartado se ha optado por un análisis de la distribución de las jornadas laborales, del grado de encadenación de contratos y de la duración de los mismos. Las interrelaciones entre estas variables han permitido observar una distribución general muy desigual entre las condiciones laborales de los diferentes socios y socias, además de tendencias convergentes entre temporalidad e intensidad en la encadenación de contratos. Tendencias que, de igual manera, se reproducen entre géneros privilegiando a los hombres frente a las mujeres.

La mayoría de las personas que desarrollaron algún empleo en 2019 (9.137)⁹ iniciaron su empleo a lo largo de este periodo (99,6% de los casos), pero también hay registros de empleos que comenzaron en 2016 (1 caso), y 2018 (28 casos) cuya fecha de baja fue en 2019.

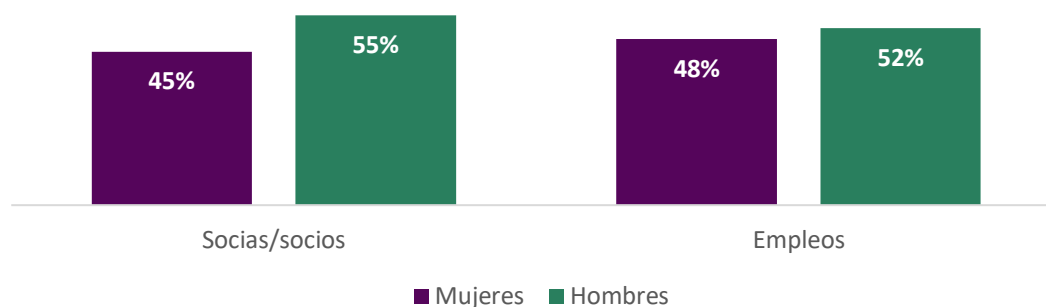
El 99,9% de los empleos son de tipo eventual mientras que solo en el 0,1% de los casos los empleos eran fijos. Lo que indica que hay una gran eventualidad en el sector, no

⁹ A lo largo del año 2019 Smart registró 9.168 altas en diferentes empleos. De esa cifra, 22 empleos registraron su baja y recibieron la remuneración en el año 2020, y otros 9 empleos no aparecen en las Bases de Datos de remuneración algo que puede resultar de un fallo en el registro o bien de que se trate de casos impagados. Con el fin de realizar un análisis centrado en el año en curso (2019) y al no saber con exactitud el motivo por el que los 9 empleos no aparecen en las bases de datos de remuneraciones, los 31 casos se han dado por perdidos por lo que a efectos de análisis contamos con 9.137 altas.

en vano el perfil de los usuarios y los servicios de Smart se orientan a este tipo de empleos.

El perfil de las personas socias está claramente masculinizado ya que el 55% son hombres frente a 45% que son mujeres, es decir entre ambos hay 10 puntos porcentuales de diferencia. Sin embargo, los empleos en 2019 tienden a equiparse, el 52% corresponden a hombres frente al 48% que refieren a empleos de socias, quedando la diferencia en 4 puntos.

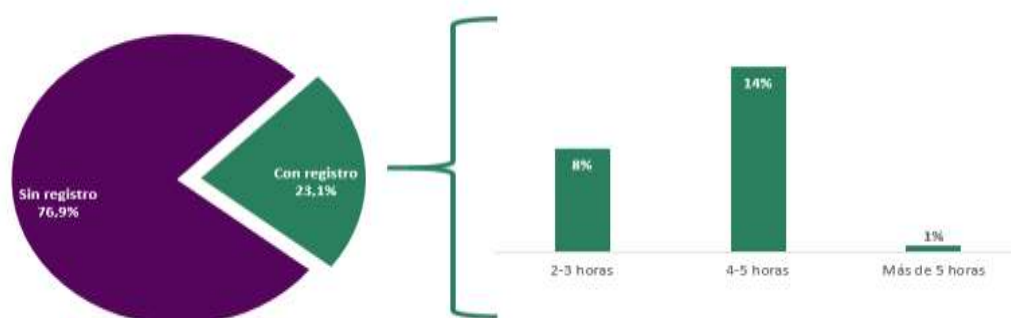
Gráfico 8. Comparativa sobre el porcentaje de registro socios/as 2019 frente a los empleos registrados por género.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 9137)

En el 77% de los casos no se registra el coeficiente de parcialidad de la jornada, por lo que conviene advertir las debilidades de estos datos¹⁰. Del 23% con registro, ningún empleo fue a jornada completa y lo más habitual, en el 14% de los casos, son jornadas entre las 4 y 5 horas, seguido de las jornadas de 2 y 3 horas (8%) y, finalmente, siendo prácticamente anecdóticas, las jornadas de más de 5 horas que representan el 1% de la muestra -47 casos-.

Gráfico 9. Distribución de empleos Smart 2019 por parcialidad de jornada.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 9137)

¹⁰Los datos acerca de la jornada laboral experimentan una muy alta tasa de no respuesta, distribuyéndose dicha falta de respuesta de forma desigual en función de las categorías profesionales, lo que implica que es necesario tomar los resultados de los análisis en función de la variable jornada laboral con un considerable grado de escepticismo. La fluctuación y las diferencias en los registros de jornada puede estar indicando varias cuestiones, trabajos más precarizados para determinados sectores o por género, necesidad de acumular días de alta, pero no horas efectivas de trabajo de cara a una mayor cotización, o la combinación de empleos entre las figuras autónomas y las asalariadas fuera de Smart. Por todo lo anterior, conviene explorar esta circunstancia a través del análisis cualitativo.

Los casos con jornada registrada presentan un importante sesgo de género: las mujeres están sobrerrepresentadas¹¹. Es decir, si las mujeres suponen el 48% de los empleos registrados a lo largo de 2019, llegan a ser el 66% de los casos en los que se registra jornada, esto es un 18% más de lo que equivaldría a una distribución equitativa. Ocurre lo contrario con los hombres: si el 52% de los empleos registrados son de hombres solo el 37% de los casos en los que se registra la jornada el empleo era de un socio. Este sesgo tiene un reflejo directo en la distribución de la jornada por género de tal forma el porcentaje de mujeres es mayor a medida que aumenta la jornada registrada.

Gráfico 10. Comparación casos registrados con jornada frente a empleos totales en función del género

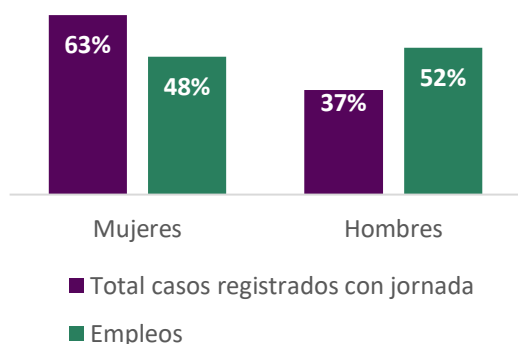
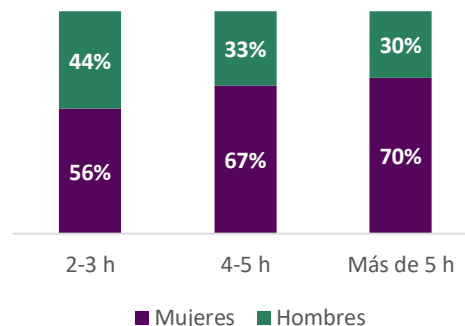


Gráfico 11. Jornadas registradas en función del género



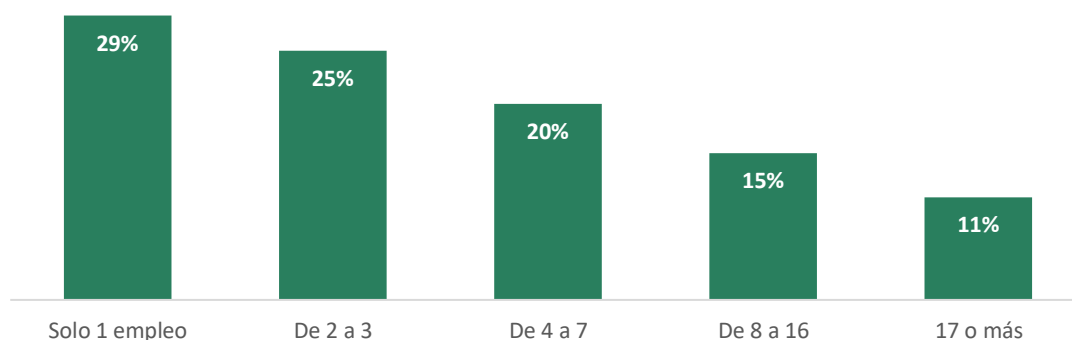
Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (Total empleos registrados N= 9.137; Total empleos con jornada registrada N= 2.106)

Elaboración Indaga. Fuente: Smart 2019 (N= 2106)

A la vista de la diferencia entre el número de contrataciones registradas frente al número de trabajadores y trabajadoras es posible apreciar cómo es relativamente habitual acumular varios contratos en un mismo año. En este sentido, el Gráfico 10 permite observar la distribución en función de la cantidad de contratos que han tenido los socios y socias en el año 2019.

¹¹ Ver distribución del no registro de jornada en Anexo Tabla 4.

Gráfico 12. Agrupación socios/as en base a la acumulación de contratos.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart trabajadores/as registrados 2019 (N= 1333)

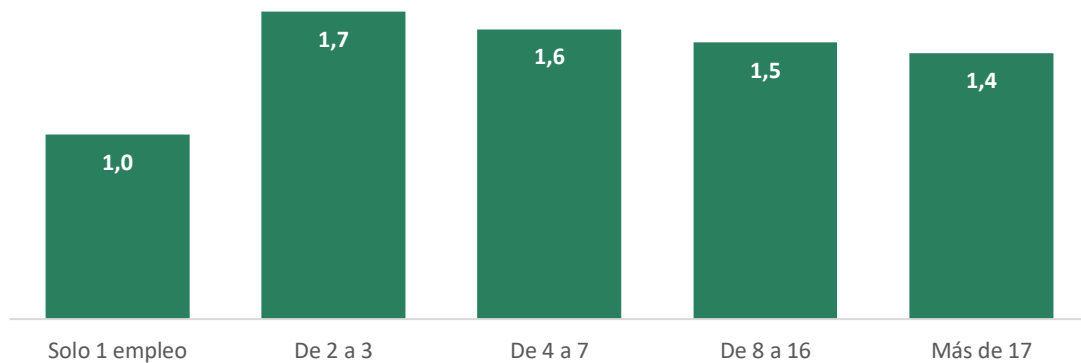
Una persona asociada puede registrar varios empleos en un mismo año, de hecho, es lo más habitual ya que el 70,9% de las personas registraron más de un empleo a lo largo del periodo analizado. Aun así, la mediana de la muestra¹² se sitúa entre los 2 (45%) y 3 contratos (55%). El 75% de las personas socias acumuló, a lo largo de 2019, 7 contratos o menos y el 25% restante 8 empleos o más. Un 3,9% de las personas vinculadas a SMART ha registrado más de 30 empleos y un 1,8% más de 40 empleos, llegando a darse el caso extremo de una persona que registra 82 altas en la seguridad social para el año analizado. Los datos confirman la tendencia a la encadenación en un mismo año de diversos contratos por parte de los trabajadores/as vinculadas a SMART.

Para profundizar en el análisis de las condiciones laborales de las socias y socios de SMART en el gráfico 11 representamos la mediana¹³ de los días trabajados en función del número de contratos firmados.

¹² La mediana es una medida estadística que representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados, es decir, divide los casos de la muestra en el 50% de casos por arriba y por abajo.

¹³ Al contar con valores extremos el poder representativo de la media se ve muy reducido, por esta razón es necesario recurrir a estadísticos de tendencia central que no se ven tan afectados, como es el caso de la mediana. La mediana indica el valor que deja por encima y por debajo el 50% de los casos.

Gráfico 13. Mediana días de alta en función de cada agrupación contractual.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

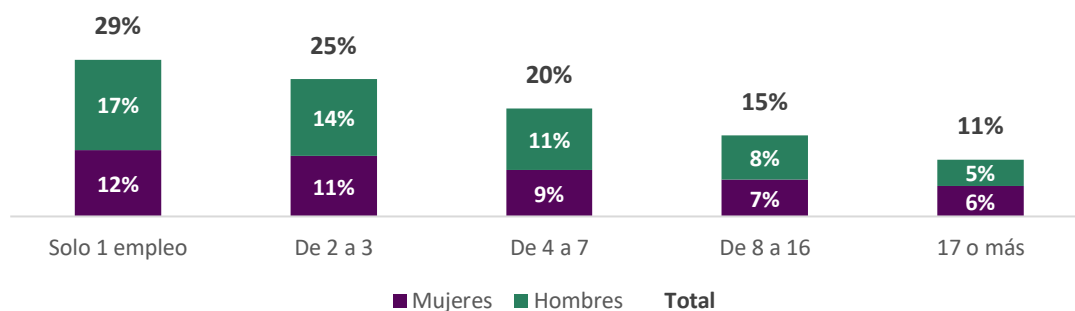
En el gráfico es posible apreciar como la duración mediana de los contratos para los diferentes grupos identificados es bastante similar y se encuentra en torno a los 1,5 días de duración por contrato firmado. El grupo de personas trabajadoras con contratos de mayor duración son aquellas que tienen de 2 o 3 empleos al año, con una duración mediana de los contratos de 1,7 días. Por el contrario, destaca que quienes acumulan un solo contrato a lo largo del año, la duración mediana es de un solo día, lo que implica que hay un número significativo de socias y socios de la cooperativa cuya actividad laboral vinculada a la cooperativa se reduce a un único momento en el año.

En síntesis, del conjunto del gráfico es posible deducir como la duración de los contratos es muy reducida, siendo el 50% de estos inferiores a un día y medio de duración, y tan solo el 25% superior a los 3 días. Además, al no ser la frecuencia con que se firman los contratos determinante de la duración de los mismos, es posible afirmar como la acumulación de contratos no responde a situaciones de mayor inestabilidad e incertidumbre en el empleo, sino a una mayor frecuencia en la prestación de servicios profesionales, o lo que es lo mismo, no es que haya trabajadores y trabajadoras que encadenen pocos contratos porque gocen de una relativa estabilidad laboral, sino porque desarrollan con menos frecuencia una actividad laboral vinculada a la cooperativa, actividad laboral que en todos los casos se ve atravesada por una gran temporalidad.

La distribución de contratos en función del género muestra una sobrerrepresentación de las mujeres dentro del grupo de trabajadores/as que encadenan 17 o más empleos, 55% frente a 45%. Para el caso de los hombres se da la situación opuesta, registran una ligera sobrerrepresentación en el grupo de un solo empleo al año, siendo el 58% de este grupo frente al 55% del conjunto de la población analizada. De acuerdo con esto,

es posible afirmar como existen dos tendencias que ubican a las mujeres en posiciones de una mayor encadenación de contratos frente a los hombres, quienes registran un menor número de contratos al año.

Gráfico 14. Agrupaciones contractuales por género

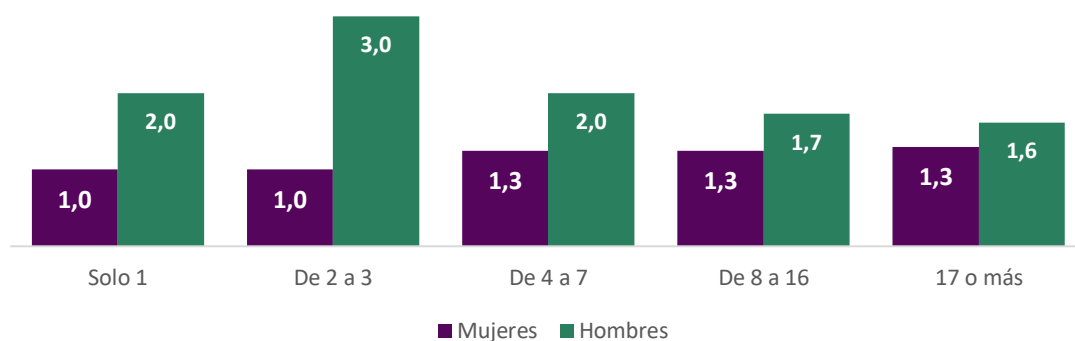


Elaboración Indaga. Fuente: Smart trabajadores/as registrados en 2019 (N= 9137)

La acumulación de contratos no puede interpretarse como un factor de temporalidad en el empleo sino, de intensidad en el desempeño de actividades profesionales.

Por género, la mediana de duración de los contratos de mujeres es de 1 día mientras que para el caso de los hombres es del doble (2 días). Analizando categoría por categoría en el gráfico 13, se constata como las mayores diferencias en función del género se dan en los grupos que acumulan de 1 a 3 contratos, mientras que la menor diferencia se expresa en el grupo que concentra un mayor número de contratos (17 o más).

Gráfico 15. Mediana de días de alta por contrato y género

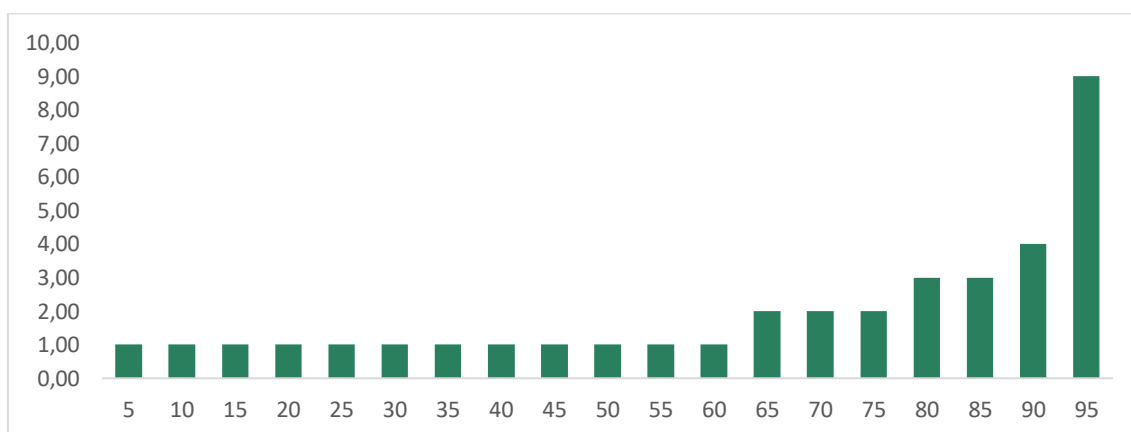


Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

A este respecto existe una diferencia sustancial entre la temporalidad de hombres y mujeres, siendo estas últimas las que experimentan una mayor temporalidad en el empleo. Además, existe una tendencia inversa en la distribución: en el caso de las mujeres, la duración mediana aumenta conforme se encadenan más contratos, mientras que en los hombres son las categorías de 1 a 3 empleos aquellas que registran una mayor duración. La existencia de estas tendencias inversas deja intuir una dimensión cualitativa que diferencia a nivel de temporalidad las ocupaciones desempeñadas por mujeres frente a las desempeñadas por hombres.

En el gráfico 14 puede observarse cómo la duración de los contratos es mayoritariamente de un día de duración. También existe una gran concentración de contratos de una duración relativamente superior, aunque solo el 6,4% de los contratos se extienden durante una semana o más y, entre ellos, únicamente el 1,4% llega a un mes o más.

Gráfico 16. Distribución días de duración de los contratos por percentiles¹⁴.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

Al cruzar los datos de duración de los contratos en función del género la estructura de distribución de los datos del gráfico 14 se reproduce tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, es posible apreciar una diferencia clara en la intensidad de la temporalidad de los contratos asociados a cada género. En este sentido, la *media* de duración de los contratos de los hombres es de 4,32 días frente a los 2,39 días de los contratos que registran las mujeres. De igual manera, el 40% de los hombres tiene contratos de duración de al menos dos días, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje es del 30%. A su vez, el 5% de contratos de mayor duración en el caso de los hombres alcanzan los 14 días o más, mientras que en el caso de las mujeres para

¹⁴ El percentil es aquel valor que deja por debajo de sí un 1% de los casos. Así el percentil 10 deja por debajo de sí el 10% de los casos y así sucesivamente.

ese mismo estrato alcanzan los 4 días o más. Por ello, en relación a la temporalidad, es posible concluir que no solo hay una mayor proporción de contratos de corta duración entre mujeres que entre hombres, sino que, además, dentro de los contratos de mayor duración, los contratos de los hombres tienen una duración sensiblemente superior a los de las mujeres¹⁵.

3.3. Remuneraciones

A continuación, analizamos la distribución de las remuneraciones y la relación que existe entre esta, la temporalidad e intensidad en el trabajo y los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras de SMART.

Para desarrollar los análisis se ha optado por la construcción del indicador ingresos por día trabajado a partir del cual es posible obtener datos acerca de una de las dimensiones más significativas de la remuneración, la relación relativa entre ingresos y tiempo de trabajo¹⁶. Se ha analizado la distribución de las medianas del ingreso y también la concentración del ingreso en los extremos de contratos en que se perciben mayores y menores remuneraciones.

De igual manera, y con el objetivo de completar la información obtenida del indicador de ingresos por día trabajado, se ha incluido un análisis acerca de los ingresos agregados, lo que ha sido de especial utilidad para aproximarse a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Sin embargo, es el análisis de la relación entre las remuneraciones y la temporalidad aquel que habilita a comprender las lógicas que determinan la naturaleza de la desigualdad de género en términos de condiciones laborales para el caso de las personas vinculadas a SMART. En concreto, se observará como es la estructura de acceso al empleo, y más en concreto a empleos de mayor o menor duración, el factor determinante de las remuneraciones tanto en términos de ingresos por día trabajado como en términos de percepción agregada de remuneraciones.

De acuerdo con lo anterior, hemos construido una ratio que mide el total devengado percibido por cada día trabajado en función del contrato, indicador que en el informe denominaremos “ingreso” (total devengado en cada contrato/días de alta). La ratio toma como unidad de análisis los contratos, con la finalidad de alcanzar a captar el

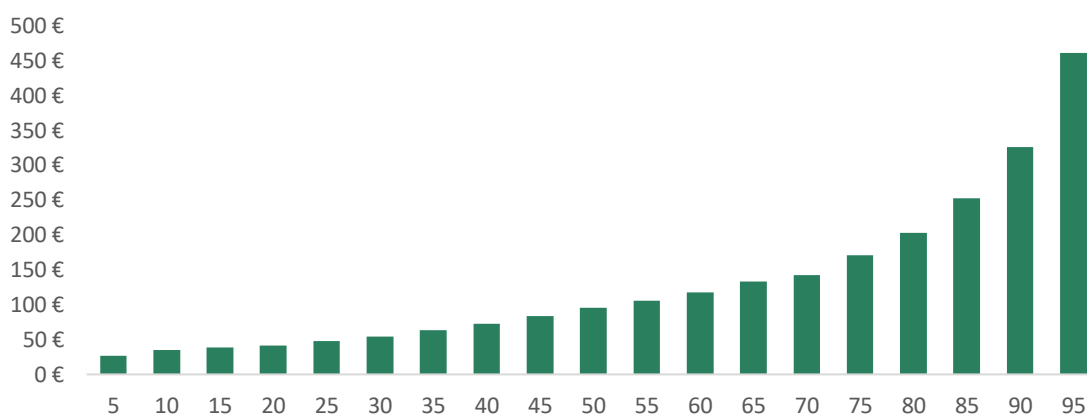
¹⁵ El conjunto de los datos aquí enumerados se recoge en el Anexo en la Tabla 5.

¹⁶ Ante la falta de datos acerca del tipo de jornada se ha asumido la limitación del análisis respecto de esta variable y se ha optado por analizar el conjunto de los contratos de manera independiente a la jornada de los mismos.

valor que se le reconoce a la fuerza de trabajo de las personas vinculadas a la cooperativa y observar cómo dicho valor varía.

La distribución de los ingresos por día de trabajo del conjunto de trabajadores y trabajadoras (gráfico 15) muestra una curva de crecimiento exponencial que oscila entre los 26€ y los 460€. La diferencia entre el 5% con menores ingresos y el 5% con mayores ingresos es muy significativa, las personas mejores pagadas registran una remuneración por día de trabajo 17,7 veces mayor que las peor pagadas. Pero esta desigualdad en los ingresos no se expresa únicamente en los extremos de la renta, sino que, si se compara el 25% percibe mayores remuneraciones frente al 25% que percibe menores remuneraciones, es posible apreciar como la primera franja percibe casi cuatro veces (3,6) más de renta por día trabajado.

Gráfico 17. percentiles de ingreso por día.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

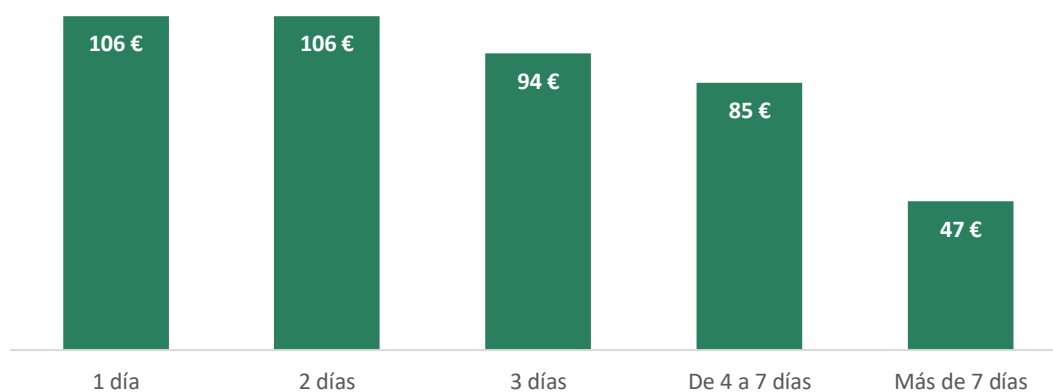
A la vista de los datos es posible constatar una gran desigualdad en la distribución de las remuneraciones por día de trabajado entre el conjunto de las personas trabajadoras, expresándose esta desigualdad no solo entre los extremos de renta, sino atravesando al conjunto de los datos y mostrando una tendencia de distribución centrífuga de los ingresos: los extremos concentran grandes diferencias entre sus remuneraciones

Por género es posible observar una distribución muy similar, una curva exponencial que tiende a generar grandes diferencias entre los valores extremos -Ver estadísticos en Anexo tabla 6-. El volumen de ingresos vinculados a cada percentil en función del género se mantiene casi idéntico hasta el primer cuartil, pero a partir de ahí se aprecia una tendencia a percibir en torno a 12€ más por día de trabajo entre las mujeres frente a los hombres. Esta tendencia se intensifica entre el 25% que mayor remuneración obtiene, franja en la que la diferencia de las mujeres frente a los hombres se

incrementa situándose en torno a los 22€. En términos relativos, la mayor diferencia salarial se encuentra entre el percentil 25 y 75, siendo el promedio de esta diferencia del 13%, a partir del tercer cuartil la diferencia salarial promedio es del 6,9% en ambos casos a favor de las mujeres.

Para comprender las razones que fundamentan las diferencias salariales entre hombres y mujeres es preciso vincular las remuneraciones con la temporalidad en el empleo. En este sentido, existe una relación inversa según la cual a mayor duración de los contratos menores ingresos se perciben por día trabajado.

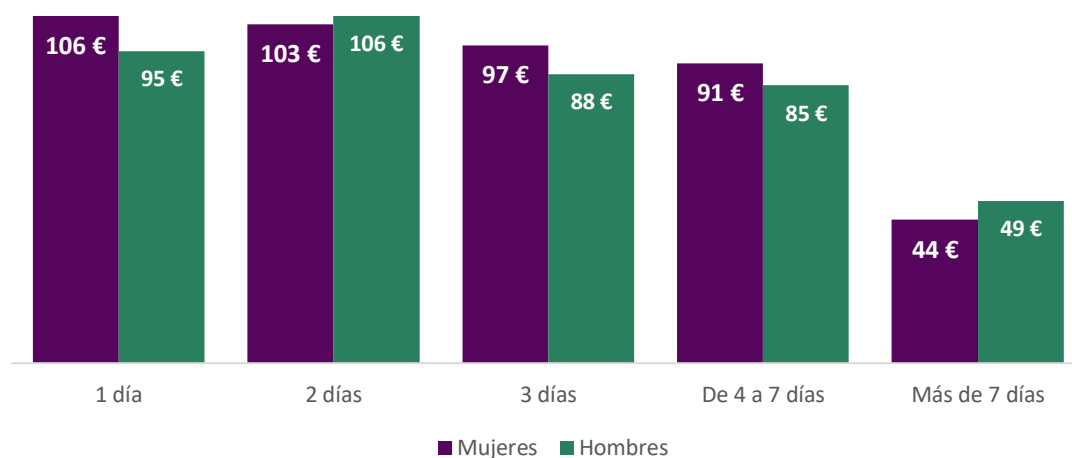
Gráfico 18. Mediana de ingresos según duración del contrato.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

A la vista de lo expuesto en el gráfico 16, la mediana del ingreso se reduce según aumenta la duración de los contratos, en consecuencia, es posible interpretar como a mayor duración del contrato el precio de la mano de obra por día de trabajo se reduce. La gran diferencia se observa en los contratos de más de una semana cuyo ingreso mediano (47€) es menos de la mitad del ingreso de los contratos de 1, 2 y 3 días.

Gráfico 19. Mediana del ingreso según duración del contrato y género.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

Esta misma estructura de valor del trabajo se encuentra en la distribución del ingreso en función del género. Así, tanto en el caso de hombres como en el caso de mujeres, el ingreso desciende a medida que aumenta la duración de los contratos. Llama la atención que en conjunto los ingresos que las mujeres perciben son superiores a los hombres. Esto es algo que a priori puede parecer paradójico respecto del conjunto de la estructura salarial de las sociedades contemporáneas, en que la brecha salarial perjudica estructuralmente a las mujeres. Pero, los datos de Smart no implican una superación de dicha brecha, ni siquiera una inversión del sentido de la misma.

Tabla 1. Ratios remuneraciones entre número de contratos y días trabajados entre número de contratos por género.

	Total devengado / N de contratos	Días trabajados / N de contratos
Mujeres	246,8€	2,3
Hombres	373,2€	3,8

Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

De acuerdo con esto, la tabla 1 presenta en su primera columna el ratio entre el total devengado y el número de contratos firmados para cada género. Puede observarse como calculando las remuneraciones de hombres y mujeres de forma agregada, el conjunto de contratos de los hombres tiene una remuneración más alta en relación a cada contrato que el de las mujeres (126,4€ de diferencia), en concreto los hombres perciben 1,51 veces más remuneración por contrato que las mujeres.

En la segunda columna de la tabla se recoge el ratio entre el número de días trabajados en relación al número de contratos para cada uno de los géneros. Como puede apreciarse, la ratio de días trabajados por contrato firmado también es mayor en el común de los hombres, quienes trabajan en conjunto 1,65 días más por contrato firmado que las mujeres.

Existe, en consecuencia, una relación entre las remuneraciones percibidas y la duración de los contratos, en específico la diferencia que existe para ambas dimensiones entre hombres y mujeres es muy similar (1,51 y 1,65). El pequeño desfase que existe entre las diferencias de remuneraciones y duración de contratos se explica por la mejor remuneración por día trabajado de los contratos cuanto menor es su duración, siendo estos contratos ocupados en mayor medida por mujeres que por hombres tal y como se expuso en apartados anteriores.

Asistimos a la convergencia en un mismo fenómeno de dos tendencias inversas. Las mujeres perciben mayores salarios por día trabajado que los hombres, sin embargo, los hombres perciben un mayor salario por contrato. Los hombres tienen un acceso más generalizado que las mujeres a contratos de mayor duración, por el contrario, las mujeres dedican sus actividades profesionales a contratos de muy corta duración, tienden a una mayor acumulación de contratos y a una temporalidad más acuciante. En definitiva, la brecha en el ingreso que trasluce de las medianas de ingresos por día trabajado no alcanza a superar la influencia de la estructura en el acceso a un mayor volumen de trabajo que prima a los hombres. Es decir, no existe una brecha salarial significativa entre hombre y mujeres, sino que la desigualdad en las condiciones salariales que se percibe es consecuencia de las desiguales posibilidades de acceso a un mayor volumen de trabajo entre hombres y mujeres.

Tabla 2. Diferencias por género en los extremos de ingresos percibidos

Ratio del total devengado por contrato (hombres/mujeres) entre extremos de renta		
	Superior	Inferior
5%	1,72	1,34
10%	1,72	0,91
25%	1,67	1,23

Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

La tabla 2 expresa el número de veces que es superior el conjunto del total devengado para hombres frente a las mujeres en diferentes estratos. Este coeficiente, que sirve de indicador de la desigualdad en las remuneraciones de hombres y mujeres, se calcula

a partir de obtener los valores de los percentiles 5, 10, 25, 75, 90 y 95 de las remuneraciones para cada género y dividiendo los valores obtenidos para los hombres entre los valores obtenidos para las mujeres. Así, cuando el coeficiente sea 1 implica igualdad perfecta, cuando sea mayor que 1 significará mayores remuneraciones para hombres que para mujeres y cuando sea menor que 1 mayores remuneraciones para mujeres que para hombres.

En la tabla 2 se observa cómo en todos los estratos, excepto en el tramo del 10% de contratos con peor remuneración, los hombres tienen una posición de clara primacía respecto de las mujeres. Las mayores diferencias se dan en los tramos superiores en los que los hombres en los extremos superiores perciben un total devengado en torno a 1,7 veces mayor que las mujeres pertenecientes a esos mismos estratos. Es decir, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se da con mayor intensidad en los tramos de mayor renta que en los de menor renta.

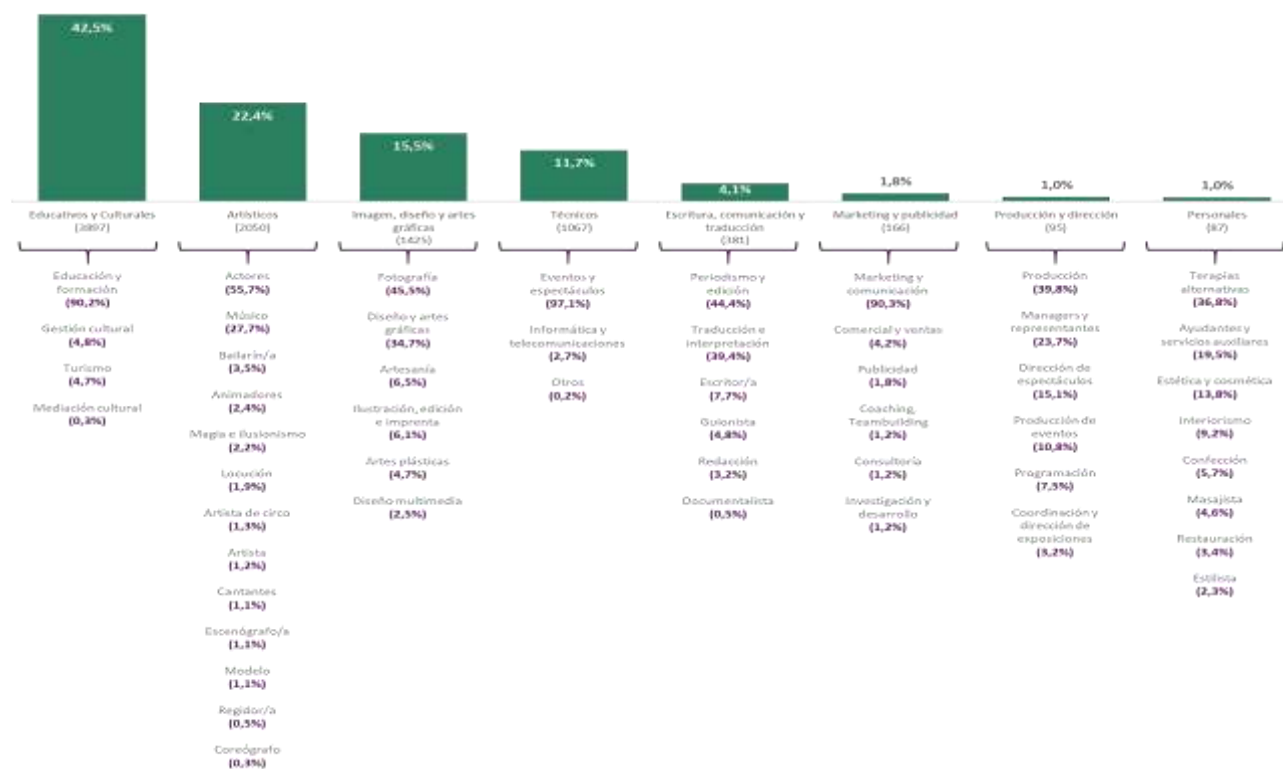
En síntesis, a la vista del conjunto de los datos expuestos en este apartado, es posible constatar cómo, al igual que ocurría en el caso de la temporalidad, existe una acusada tendencia a la concentración de los mayores ingresos entre un pequeño grupo de socios y socias. Sin embargo, las condiciones salariales de los socios y socias de SMART están fundamentalmente influidas por las posibilidades de acceder a empleos de mayor duración, incluso a pesar de que los ingresos medianos por día trabajado sean superiores cuanto menor sea la duración de los contratos. Esta circunstancia, según la cual prima la capacidad de acceder a un mayor volumen de trabajo frente a una mejor remuneración por día trabajado en la determinación de las condiciones salariales de las personas vinculadas a SMART, se observa con especial claridad al contraponer la situación de los hombres frente a las mujeres. **Los primeros experimentan un menor ingreso mediano por día trabajado pero un mayor ingreso total en conjunto**, en la medida en que la duración de sus contratos tiende a ser superior a la duración de los contratos de las mujeres. Por contraposición, **las mujeres experimentan un mayor ingreso por día trabajado y una menor duración de sus contratos, lo que repercute en una menor percepción de ingresos en conjunto**. Así, la desigualdad salarial entre géneros se expresa como una brecha en el acceso al empleo y no como una brecha salarial.

4. Sectores laborales y sus características

Con el objetivo de profundizar en las características que definen las condiciones laborales de las personas vinculadas a SMART, se ha incluido a continuación un análisis de la composición por género, la temporalidad y las remuneraciones en función de varias familias profesionales. Los análisis desvelarán como tienen lugar dinámicas en un plano dual, por un lado, existirán diferencias entre familias, pudiendo identificarse familias con mejores condiciones laborales que otras, al tiempo que se observará como dentro de cada familia existirán procesos internos que establecerán mejores condiciones laborales para hombres o para mujeres en función del caso.

Los empleos en el año 2019 vienen asociados a 53 categorías profesionales. Con objeto de facilitar el análisis, se han agrupado conjuntos de categorías en torno a diferentes familias profesionales. De esta forma, obtenemos 53 categorías bajo el marco de 8 familias que, a continuación, iremos analizando en función de su composición y las condiciones laborales asociadas a las mismas.

Gráfico 20. Agrupación de categorías profesionales en familias.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

Las familias siguen un criterio subjetivo con contraste estadístico: en un primer momento hemos visto las distribuciones de las opciones de respuesta y también el sentido de su agrupación en función del criterio investigador (agrupación de

profesiones relacionadas) y, en un segundo momento, hemos comprobado a partir de un contraste estadístico bivariable la coherencia de las agrupaciones.

En el análisis encontramos que los datos no se ajustan a un criterio de normalidad estadística, por lo tanto, se realizaron pruebas no paramétricas para ver si las agrupaciones intra y extra grupo eran consistentes (máxima similitud dentro del grupo y máxima disimilitud entre grupos). Los resultados -Ver Anexo tabla 7- evidencian que estadísticamente hay diferencias significativas entre las familias en función de ingresos, del sexo y los días dados de alta.

El gráfico 18 refleja el resultado de las agrupaciones por familias de mayor a menor en base al porcentaje en que registran empleos. Un indicador que, como hemos visto antes, conviene poner en relación al total de días trabajados y a las remuneraciones obtenidas por los empleos.

Tabla 3. Segmentación de las familias-ocupación en función del género¹⁷.

					% Diferencia	
	Nº	%	Nº	%	Dif (1)	Dif (2)
Producción y dirección	35	38%	58	62%	25%	66%
Artísticos	939	46%	1.110	54%	8%	18%
Técnicos	138	13%	926	87%	74%	571%
Imagen, diseño y artes gráficas	548	39%	870	61%	23%	59%
Personales	51	59%	36	41%	17%	42%
Marketing y publicidad	65	39%	100	61%	21%	54%
Escritura, comunicación y traducción	140	37%	238	63%	26%	70%
Educativos y culturales	2.506	65%	1.377	35%	29%	82%

Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

Empezando por el género existen diferencias significativas. Las categorías de: 1) Servicios educativos y culturales y 2) Servicios personales son las más feminizadas. La

¹⁷ Las diferencias porcentuales por género aparecen por colores de forma que, si es mayor la presencia de hombres que de mujeres el porcentaje se muestra en verde, y, si es mayor la presencia de mujeres el porcentaje se muestra en morado.

El diferencial (1) permite ver el contraste en términos absolutos permitiéndonos ver cuál es la familia que prepondera y la intensidad de la superioridad numérica. El diferencial 1 se construye restando al porcentaje de representación superior el porcentaje de representación inferior en función del género. El diferencial (2) permite ver el porcentaje de aumento entre el porcentaje de representación superior y el inferior, se construye tomando como referencia del 100% el valor inferior.

diferencia entre mujeres y hombres en estas familias es de 29 puntos porcentuales (Dif 1) en la primera y, 17 puntos más en la segunda. Si nos fijamos en el porcentaje de aumento (Dif 2) las mujeres suponen un 82% más que los hombres en los servicios educativos y culturales y un 42% más en los personales.

En el resto de familias la tendencia se invierte y las mujeres quedan infrarrepresentadas. Esta situación es especialmente notoria en los servicios técnicos, en la que la diferencia entre hombres y mujeres es de 74 puntos porcentuales, es decir, los hombres son un 571% más que las mujeres en los empleos técnicos registrados en Smart en 2019. En las demás familias, la diferencia, aunque existe, es más baja: 70% más hombres que mujeres en servicios de escritura, comunicación y traducción, 59% más en los servicios de imagen, diseño y artes gráficas y en producción y dirección y 54% más en los de marketing y publicidad. Finalmente, la diferencia menos significativa, es la que presentan los servicios artísticos, 18% más de hombres que de mujeres.

Esta distribución muestra cómo existe una diferencia en las familias en las que la distribución por género es más desigual, de modo que las familias masculinizadas presentan mayores diferencias que las feminizadas. Esto es, son menos las mujeres que llegan a los espacios masculinizados que los hombres que llegan a los espacios feminizados.

La distribución porcentual -tabla 3- tiene su correlato en las pruebas probabilísticas - Ver Anexo: tablas 8 y 9-, así los valores residuales estandarizados¹⁸ constatan una significatividad estadística al 99% de confianza (tabla 9). Por lo tanto, podemos afirmar que hay más mujeres de las que cabría esperar en las familias Educativos y culturales y Servicios personales y menos en el resto, especialmente, en Técnicos.

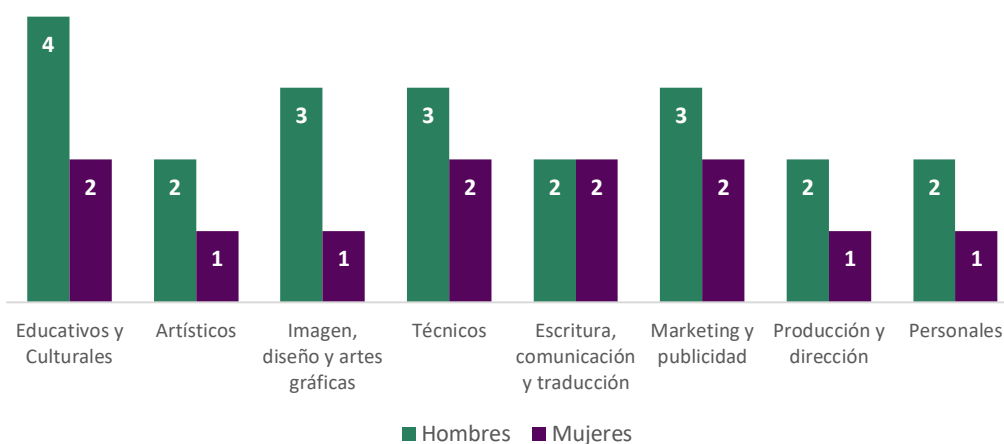
4.1. Temporalidad por familias

La distribución de la mediana de los días de alta en las diferentes familias profesionales identificadas -Ver Anexo, Tabla 5- permite contrastar como, de forma generalizada se afianzan las tendencias identificadas en el apartado de temporalidad en el empleo. En

¹⁸ Los valores residuales permiten medir la diferencia entre los valores esperados en caso de no haber una relación estadística significativa y los valores observados a partir de los datos. A partir de esta diferencia es posible analizar la significatividad estadística de las variables. Al estandarizarse los residuales de tal manera que tengan una media de 0 y una desviación típica de 1 se hace posible compararlos entre sí y con la curva de normalidad esperada. De acuerdo con esto, los residuales mayores de 1,96 o menores de -1,96 implican que la relación estadística entre las variables se da a un 95% de confianza, en caso de que los residuales estandarizados sean mayores de 2,58 o menores de -2,58 la relación estadística se daría al 99% de confianza.

todos los casos, al menos un 50% de los contratos son de apenas 1 día y solo el 25% de es de 2 o más días. La excepción la presentan las personas vinculadas a los servicios de Marketing y publicidad y a los técnicos, familias en las que el 25% de los contratos son de 3 o más días. La familia de servicios personales es la que presenta una menor duración de los contratos, siendo el 75% de sus contratos de una duración de un día.

Gráfico 21. Tercer cuartil (por debajo 75% casos): 25% de la muestra con mayor duración de contratos, por familias profesionales y género.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

Por familias se reproduce la estructura desigual entre hombres y mujeres expuesta en apartados anteriores. Son especialmente significativas las diferencias entre hombres y mujeres vinculadas a la familia de Imagen, diseño y artes gráficas, donde el 25% de los contratos de mayor duración firmados por hombres (tercer cuartil) fueron de 3 o más días, frente al 25% de contratos de mayor duración firmados por mujeres que solo alcanzaron la duración de 1 día o más. Del mismo modo, en la familia de servicios Educativos y culturales los hombres firmaron contratos con duración de 4 días o más frente a mujeres que en ese mismo estrato presentan la mitad de duración (2 días o más por contrato). El único caso en que no existe diferencia por género en el tercer cuartil (25% de contratos con mayor duración) es la familia de Escritura, comunicación y traducción, en que para ambos la duración de los contratos es de 2 días o más.

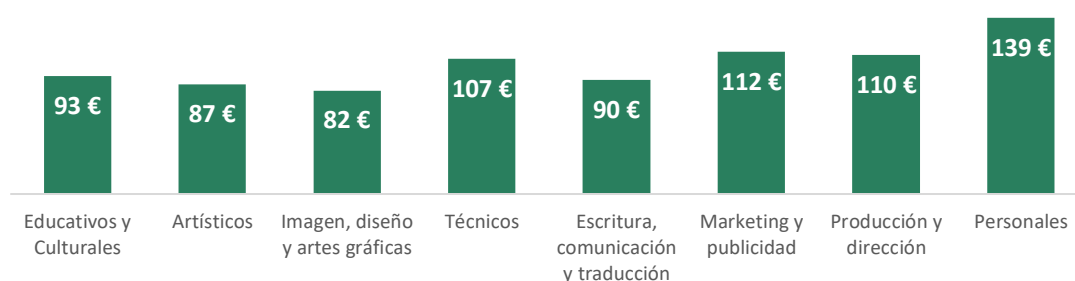
Esto indica cómo, a pesar de las desigualdades en función del género que presentan las composiciones de las distintas familias, se reproduce la estructura de privilegio en la que los hombres tienen acceso a contratos de mayor duración que las mujeres. Por otra parte, no existen grandes diferencias entre familias profesionales en cuanto a la

experiencia de temporalidad, estando todas ellas sujetas a una estructura de temporalidad arraigada y generalizada.

4.2. Remuneraciones por familias

Las remuneraciones de todas las familias profesionales siguen una distribución exponencial con gran tendencia a la concentración, especialmente en los tramos superiores de renta, residiendo las diferencias interfamiliares en los volúmenes de remuneraciones que se perciben en cada una de ellas, no en la estructura de su distribución.

Gráfico 22. Mediana de ingresos por familias profesionales



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

La mediana de remuneraciones en la mayoría de las familias profesionales se encuentra en torno a los 100€ por día de trabajo. La familia profesional que percibe mayor remuneración es la de servicios Personales, con una mediana de 139€ por día de trabajo, seguida de la familia Marketing y publicidad con 112€. Por contraposición, las familias profesionales que perciben un menor ingreso son Imagen, diseño y artes gráficas y la de servicios artísticos, cuya mediana en ambos casos se encuentra entre los 80€ y los 90€ por día de trabajo.

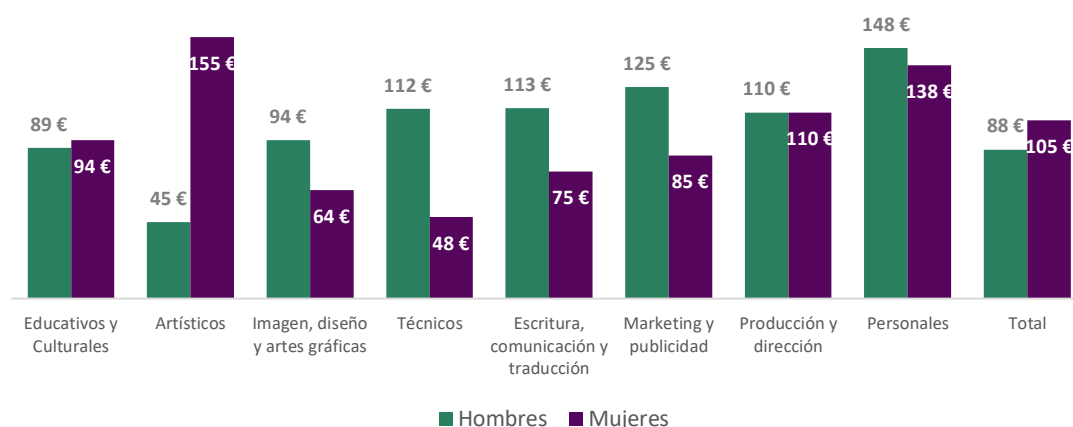
La diferencia entre la mayor mediana de ingreso y la menor se sitúa en 57,4€, es decir, la familia mejor remunerada percibe casi 1,7 veces más de renta por día de trabajo que la familia con menor remuneración.

A su vez, atendiendo a los datos del primer y del tercer cuartil para las diferentes familias -recogidos en el Anexo en la Tabla 6-, es posible apreciar una distribución muy elástica de los ingresos en el conjunto de las familias profesionales analizadas. Así, el 25% de los trabajadores con ingresos más bajos perciben una cuantía marcadamente inferior que los datos referidos a la mediana para cada familia. La tendencia generalizada es que el primer cuartil se encuentre en valores cercanos a la mitad de

la mediana. En este sentido, las desviaciones típicas de los ingresos por día trabajado para las diferentes familias son muy elevadas, en la mayoría de los casos su valor se encuentra alrededor de los 250 euros, a excepción de la familia de marketing, cuya desviación típica es de 312,3 y las familias de Artísticos y personales cuyas desviaciones típicas son de 198,9 y 168,8 respectivamente. Así, es posible confirmar la gran variabilidad de las curvas de distribución de los ingresos por día trabajado, destacando el caso de la familia Marketing y publicidad

Por tanto, el conjunto de familias muestra una distribución muy similar en cuanto a los ingresos tendiendo a una gran concentración de los ingresos en los tramos superiores y un alto grado de dispersión de sus distribuciones.

Gráfico 23. Mediana del ingreso por familias profesionales.



Elaboración Indaga. Fuente: Smart empleos registrados en 2019 (N= 9137)

En lo referente al género, la brecha salarial por día trabajado varía sensiblemente en función de las familias profesionales. La mayor desigualdad la encontramos en la familia de servicios artísticos donde las mujeres perciben ingresos medianos algo más de tres veces superiores a los hombres. En cambio, en las familias de servicios técnicos, de Imagen, diseño y artes gráficas y de Marketing y publicidad se observa una brecha salarial que favorece a los hombres. Las familias de servicios personales y educativos y culturales mantienen niveles medianos muy similares entre hombres y mujeres.

La relación de estos con los datos arrojados con la mediana y el tercer cuartil de la duración de los contratos muestra un factor vinculado a las características de los trabajos desempeñados de gran influencia en la determinación del ingreso por día trabajado. Esto es, a pesar de que la tendencia parece indicar que a mayor temporalidad mayores son los ingresos por día de trabajo, esta relación está atravesada por las cualidades que definen las actividades profesionales, especialmente en los

ingresos percibidos por hombres y mujeres. Las características que definen las diferencias en las condiciones laborales para cada familia y para mujeres y hombres requieren de un análisis cualitativo complementario, ya que determinan tanto la temporalidad como las remuneraciones de cada empleo.

Con respecto a la temporalidad en todas las familias se mantiene la tendencia de que los empleos de los hombres tengan una mayor duración, pero las diferencias entre uno y otros varían sensiblemente en función de la familia profesional. Con respecto a las remuneraciones la variación es más intensa, habiendo familias profesionales en que la diferencia salarial favorece a un género y otras en que dicha diferencia favorece al otro.

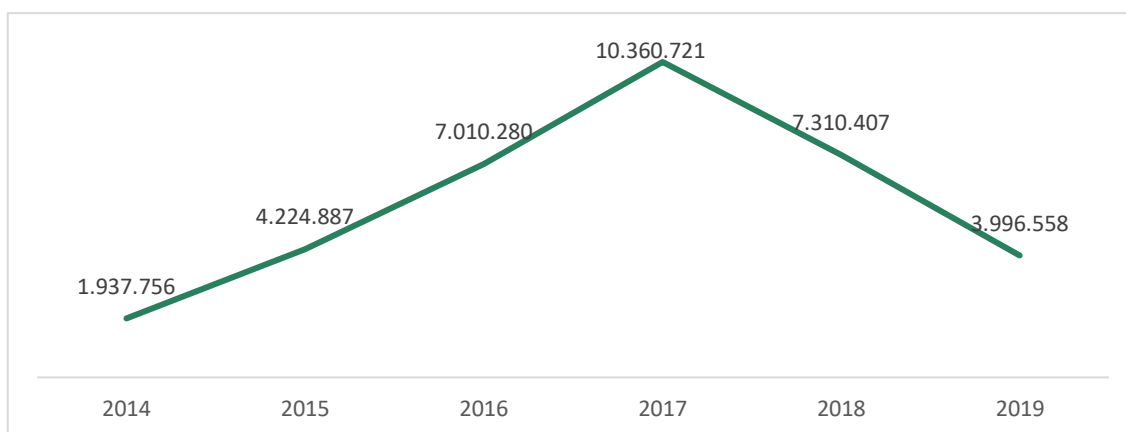
Las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras vinculadas a SMART se ven influidas en gran medida por las familias profesionales en que se inscriben, pudiéndose hablar de un contexto estructural dual en que, por un lado, existen unas condiciones de mercado laboral y demanda de determinados servicios que orientan las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las diferentes familias. Al tiempo que, por otro lado, persisten estructuras intrafamiliares que determinan las condiciones laborales de las diferentes personas en función del género.

A pesar de las diferencias, en el conjunto de empleos emerge una enorme desigualdad. En la mayoría de casos los y las integrantes tienen unas condiciones de altísima temporalidad que implican inestabilidad e inseguridad en la percepción de los salarios. Aunque perciban buenas remuneraciones por día trabajado, de forma agregada estas actividades no pueden considerarse suficientes para el desarrollo profesional pleno, ni para el sustento material suficiente. En otras palabras, el vínculo que experimentan los socios y socias de SMART con los empleos es de una extrema precariedad.

5. Facturación e impagos

A lo largo de su reciente historia la cooperativa de facturación Smart ha facturado un total de 34.840.609 millones de €. La evolución de la entrada de dinero en la cooperativa es desigual, hasta 2017 presenta una tendencia al alza continuada llegando a alcanzar el máximo de 10.360.721 millones de € y acumulando en ese periodo (2014-2017) el 68% de la facturación total.

Gráfico 24. Evolución de la facturación cooperativa Smart (2014-2019)



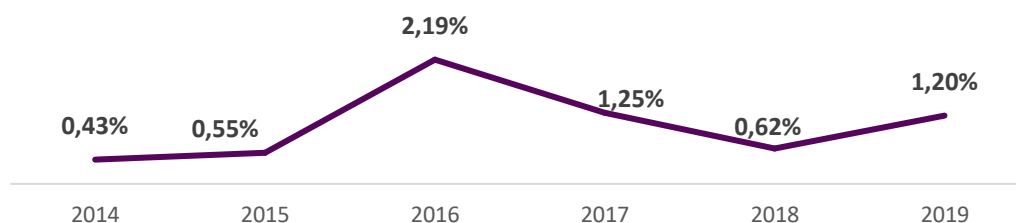
Elaboración Indaga. Fuente: Smart informe clientes 2019

A partir de ahí la tendencia se invierte, y en ello influyen varios motivos: en este año empieza una mayor vigilancia por parte del Estado hacia las cooperativas de facturación¹⁹, generando miedos en las personas socias a gestionar su actividad a través de Smart. Además, se reestructuran los requisitos y la cooperativa se ve en la obligación de estudiar los casos de las y los socios uno por uno, teniendo que comprobar si se cumplen los requisitos mínimos de presupuestos y la legalidad de contratación por parte de las empresas (si una persona socia tiene solo un cliente y no trabaja al 100% como freelance la empresa está obligada a contratarle). Los casos incumplían estos criterios tuvieron que ser invitados/as a abandonar la cooperativa. Por otra parte, en ese año se reduce la cuota de autónomos a 50 € por lo que muchas personas socias deciden cambiarse a esta figura, también hay cambios de criterios por parte de la Seguridad Social en cuanto a la cotización para las personas que tienen varios empleos al mes, algo que impide hacer previsiones y genera más incertidumbre y, finalmente, surgen otras entidades similares a SMART que le hacen competencia.

¹⁹ Aunque Smart va más allá de las cooperativas de facturación siendo una cooperativa para la gestión de proyectos creativos y culturales también acusó las consecuencias de la mayor vigilancia por parte de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los impagos presentan una tendencia parecida a la facturación, aunque en este caso representan un mayor control de las relaciones que se establecen entre las personas socias y los clientes. El total de impagos que acumula la cooperativa desde 2014 hasta 2019 es de 408.473,31 €.

Gráfico 25. Evolución de impagos cooperativa Smart (2014-2019)

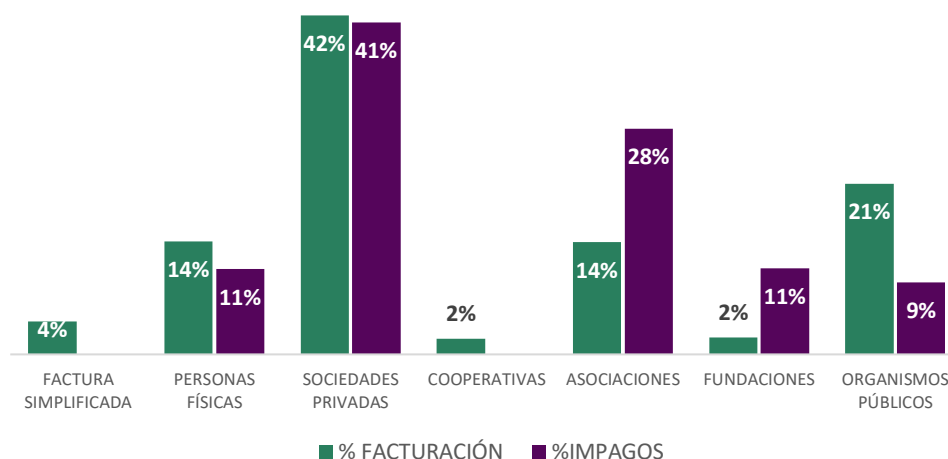


Elaboración Indaga. Fuente: Smart informe clientes 2019

Desde 2014 los impagos presentan una tendencia ascendente continuada hasta 2016. Descienden ligeramente en 2017, pero no es hasta 2018 cuando la disminución de impagos es significativa, volviendo a ascender la cifra en 2019 pero dentro de los márgenes de la reducción drástica. El periodo 2014-2017 acumula el 77% de los impagos totales y si comparamos el pico más alto (2016) con el momento analizado (2019) vemos que se ha conseguido reducir los impagos en un 69%.

Centrando el análisis en el año de referencia para este informe (2019), observamos que la facturación se desagrega principalmente entre clientes de tipo sociedades privadas (42%), organismos públicos (21%) y asociaciones (14%). Completan el mapa las personas físicas (14%), los clientes de tipo factura simplificada (4%) y las fundaciones y cooperativas que suponen el 2% de la facturación respectivamente.

Gráfico 26. Facturación e impagos Smart por tipología de cliente (2019).



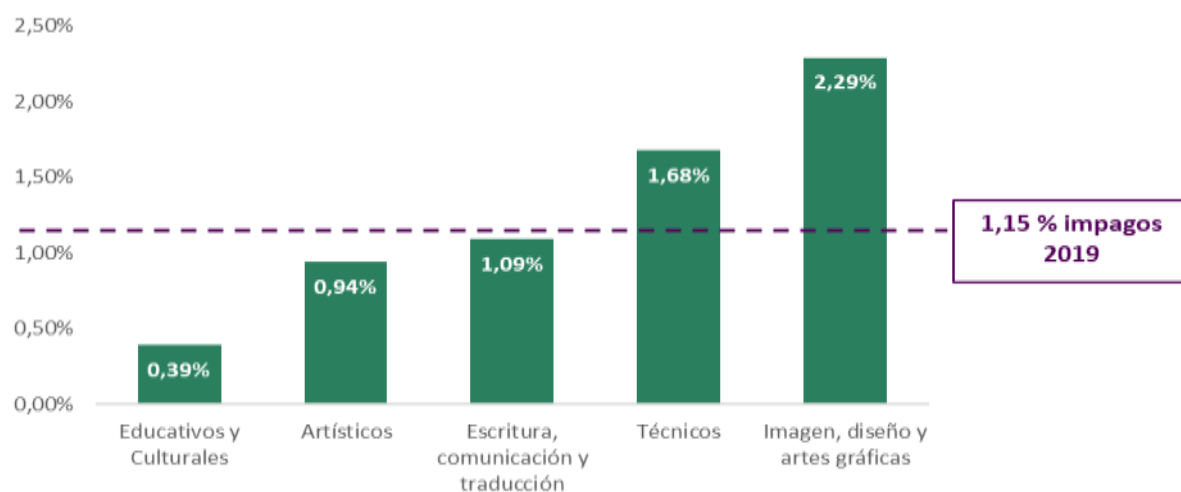
Elaboración Indaga. Fuente: Smart informe clientes 2019

En cuanto a los impagos por tipologías de clientes, el mayor porcentaje es de las sociedades privadas (41%), pero vemos cómo las asociaciones (28%) y fundaciones (11%) presentan un porcentaje bastante mayor de impagos respecto del peso que tienen sus aportaciones en la facturación. Las otras dos tipologías de clientes que componen la foto de impagos son las personas físicas (11%) y los organismos públicos (9%). Finalmente cabe destacar como las facturas simplificadas y las cooperativas no registran impagos en el año 2019.

Por último, presentamos el análisis de impagos por familias para lo que hemos extraído el porcentaje de impagos sobre el total de remuneraciones por familias señaladas en la base de datos de empleos.

Para llegar a este punto, han tenido que ponderarse los datos para pasar de la tasa de morosidad del conjunto (1,5%) a la tasa de morosidad de cada familia profesional que observamos en el siguiente gráfico²⁰:

Gráfico 27. Distribución de impagos Smart 2019 por familias



Elaboración Indaga. Fuente: datos del informe clientes de Smart de impagos desagregados (N=56) y de la base de datos de empleos 2019. (N=9.137).

²⁰ Por ello, en primer lugar, hemos extraído la tasa de morosidad en base al total de facturación y el total de la base de datos desagregada de impagos, resultando una tasa de morosidad para el año 2019 del 1,15%. En un segundo momento extraemos la cantidad que representaba la facturación (menos los impagos -3.951.178 €) respecto del total de la base de datos de salarios (devengado), obteniendo un porcentaje de variación del 72%. Es decir, 100 euros en la base de datos de pagos/impagos no representa 100 euros facturados en la base de datos de salarios (devengado) sino 72,1. Esto quiere decir que hay cerca de 28 euros que se dedican a pagar impuestos, el porcentaje de Smart, etc. Una vez que podemos estimar las cantidades de impagos/pagos para cada uno de los casos (base de datos devengada) podemos extraer el porcentaje de impago por familias (agrupaciones a partir de la base de datos devengada).

En el gráfico 27 puede verse cómo de las 8 familias, para el año 2019 presentan impagos 5. El mayor porcentaje (2,29% sobre el total devengado) se da en la familia de servicios de imagen, diseño y artes gráficas, seguido del de servicios técnicos (1,68 %). Ambas familias tienen un porcentaje de impagos superior al porcentaje medio para el año en la cooperativa. Por debajo de la media, están las familias de servicios de escritura, comunicación y traducción con un 1,09% de impagos sobre su total de remuneraciones, la de servicios artísticos con un 0,94% y en última posición los servicios educativos y culturales con un 0,39% de impagos sobre su total devengado.

Gráfico 28. Distribución de Impagos Smart 2019 por género

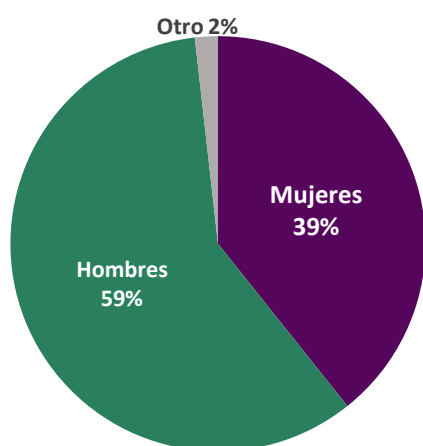
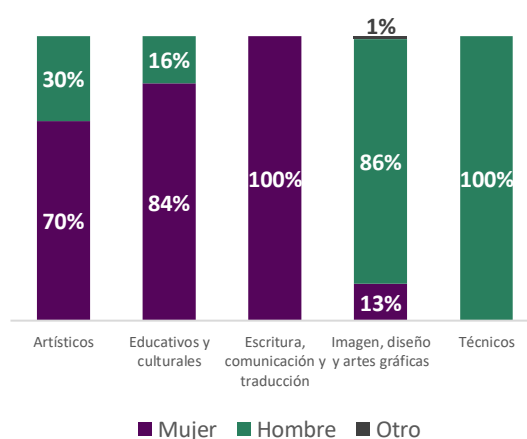


Gráfico 29. Distribución de Impagos Smart 2019 por familias y género



Elaboración Indaga. Fuente: datos del informe clientes de Smart de impagos desagregados (N=56)

Si analizamos los impagos por género, de las 56 facturas impagadas el 59% -33 casos- corresponden a empleos realizados por hombres y el 39% -22 casos- a mujeres, finalmente en 1 caso (2%) no se ha podido imputar el género al no existir nombre de socio/a asociado al impago.

Por familias, la distribución es desigual, los impagos a mujeres se concentran en las familias de servicios de escritura (100% de los impagos son a mujeres), servicios educativos y culturales con un 84% de impagos a mujeres y un 16% a hombres y, finalmente los servicios artísticos en los que las facturas impagadas corresponden en un 70% a mujeres y en un 30% a hombres. Las facturas impagadas de empleos de servicios técnicos son en el 100% de los casos de hombres y las de imagen, diseño y artes gráficas en un 86% a hombres, un 16% a mujeres y un 1% que no se ha podido relacionar con el género

6. Conclusiones

En base a lo expuesto en el informe es posible constatar como la cooperativa SMART se caracteriza por una enorme disparidad de situaciones entre sus miembros. La distribución bajo curvas exponenciales de los días de trabajo por contrato, de las remuneraciones por día trabajado y el altísimo grado de desagregación de categorías profesionales dan cuenta de una intensa variabilidad de los contextos profesionales de las personas vinculadas a SMART.

A su vez, ha sido posible constatar como las condiciones laborales de la mayoría de los socios y socias de la cooperativa se caracterizan por un índice de temporalidad singularmente alto, con una alta tasa de rotación en el empleo y con una desigualdad muy acusada entre los extremos de renta percibida por día trabajado. Estas observaciones permiten concluir que la precariedad es la norma para las personas vinculadas a SMART, siendo además las mujeres aquellas que concentran sobre sí mayores barreras en el acceso a contratos de mayor duración, lo que repercute en desigualdades en el acceso a los ingresos agregados a lo largo del año.

A la vista de estos resultados, es posible considerar como SMART, en tanto que cooperativa de gestión de proyectos culturales, enfrenta los condicionamientos y obstáculos estructurales del sector, concentrando para sí a un colectivo de profesionales especialmente vulnerable, en la medida de la fragilidad de sus vínculos con el empleo es especialmente intensa.

Con respecto al tratamiento de los datos de la cooperativa, se recomienda la implementación de categorías profesionales agregadas que tengan un sentido operacional y que permitan llevar a cabo un control recurrente acerca de los subsectores que experimentan una mayor o menor demanda de trabajadores y trabajadoras y las condiciones en que se demanda dicho trabajo. En este análisis se han propuesto 8 familias profesionales a efectos de posibilitar la realización de un análisis que atendiese a las características de los empleos. Se propone a SMART que se considere la posibilidad de implementar esta misma lógica atendiendo a funciones operativas que tengan sentido para facilitar la implementación de tecnologías blockchain.

De igual manera, en los registros se ha podido observar como existen asimetrías claras de información, especialmente en lo referido al registro de las jornadas. Aunque el registro de las jornadas dependa exclusivamente de los socios y socias y no de SMART en tanto institución, se recomienda que se lleve a cabo un proceso de concienciación

de la importancia de registrar la jornada, ya que es una variable fundamental para aproximarse al estudio de las condiciones laborales de las personas vinculadas a la cooperativa.

También, con el objetivo de mejorar las condiciones de posibilidad de análisis futuros, se recomienda el desarrollo de una base de datos dual en que se registre, por un lado, la información acerca de los contratos y características vinculadas a esos contratos y a los trabajadores y trabajadoras que lo desempeñen. Y, por otro lado, una segunda base de datos en que se agregue la información vinculada a cada uno de los trabajadores y trabajadoras y figuren campos como los días totales trabajados, total devengado, número de contratos encadenados en el año, etc. Esta base de datos dual facilitaría los análisis, puesto que evitaría tener que trabajar con dos unidades de análisis simultáneamente en la misma base de datos.

De igual manera, se recomienda la construcción de indicadores que se actualicen de forma recurrente y que aporten información acerca de las condiciones laborales de las diferentes categorías y familias profesionales, pudiendo desagregarse además estos indicadores por territorios. De igual manera, con el objetivo de reducir los impagos, se recomienda la construcción de un registro actualizado y accesible para los socios y socias del conjunto de las entidades contratantes que se encuentran en situación de impagos y aquellas que en el pasado incurrieron en impagos, con la intención de reducir la tasa de impagos anuales.

En síntesis, ante la difícil situación laboral del sector cultural que provoca condiciones laborales como las expuestas en este informe, la potencialidad de implementar tecnologías blockchain radicaría en habilitar un control minucioso y automático del desarrollo específico de diferentes familias profesionales, e incluso categorías profesionales. Información que, de ser accesible para los trabajadores y trabajadoras, puede entenderse como un recurso de poder de negociación, puesto que se podrían conocer en tiempo real las condiciones laborales generales vinculadas a las actividades profesionales que se desarrollan y, en consecuencia, negociar los contratos de acuerdo al conocimiento de dicha información. De igual manera, a partir de la información acerca de las entidades que incurren o han incurrido en impagos, es posible tomar mayores precauciones en la firma de los contratos y lograr así reducir el número de impagos.

ANEXO

En esta tabla es posible observar cómo se distribuye la no respuesta por familias profesionales y por sexo. La no respuesta se distribuye de forma desigual por familias, y dentro de las familias se distribuye desigualmente por género. Sin embargo, en los porcentajes totales de no respuesta por género sí que hay mucha similitud.

Tabla 4. Distribución del no registro de jornada por familia y género.

	No registro jornada	Total N de caso	% de no respuesta
Artísticos	1401	2043	69%
Mujeres	938	938	100%
Hombres	463	1105	42%
Educativos y Culturales	3006	3885	77%
Mujeres	1821	2514	72%
Hombres	1185	1371	86%
Escritura, comunicación y traducción	290	380	76%
Mujeres	89	143	62%
Hombres	201	237	85%
Imagen, diseño y artes gráficas	1091	1420	77%
Mujeres	401	550	73%
Hombres	690	870	79%
Marketing y publicidad	161	165	98%
Mujeres	65	65	100%
Hombres	96	100	96%
Personales	71	87	82%
Mujeres	51	51	100%
Hombres	20	36	56%
Producción y dirección	71	95	75%
Mujeres	35	37	95%
Hombres	36	58	62%
Técnicos	940	1062	89%
Mujeres	80	136	59%
Hombres	860	926	93%
Total general	7031	9137	77%
Mujeres	3480	4434	78%
Hombres	3551	4703	76%

Elaboración propia a partir de los datos de empleos registrados en Smart en 2019 (N=9.137).

Tabla 5. Estadísticos duración de contratos por familias profesionales y sexo

Duración de los contratos	Media	Q1	Q2 (Mediana)	Q3
Educativos y Culturales	3,73	1	1	2
Mujeres	2,4	1	1	2
Hombres	6,14	1	2	4
Artísticos	2,58	1	1	2
Mujeres	1,46	1	1	1
Hombres	3,52	1	1	2
Imagen, diseño y artes gráficas	3,37	1	1	2
Mujeres	2,53	1	1	1
Hombres	3,9	1	1,5	3
Técnicos	3,53	1	1	3
Mujeres	6,42	1	1	2
Hombres	3,1	1	1	3
Escritura, comunicación y traducción	3,42	1	1	2
Mujeres	3,06	1	1	2
Hombres	3,63	1	1	2
Marketing y publicidad	4,9	1	1	3
Mujeres	2,05	1	1	2
Hombres	6,78	1	1	3
Producción y dirección	4,08	1	1	2
Mujeres	7,3	1	1	1
Hombres	2,03	1	1	2
Personales	1,54	1	1	1
Mujeres	1,1	1	1	1
Hombres	2,17	1	1	2
Total	3,38	1	1	2
Mujeres	2,39	1	1	2
Hombres	4,32	1	1	3

Elaboración propia a partir de los datos de empleos registrados en Smart en 2019 (N=9.137).

Tabla 6. Estadísticos de ingresos por día trabajado por familias profesionales y sexo

Salarios	Media	Q1	Q2 (Mediana)	Q3
Educativos y Culturales	162,15	48,7	93,1	175,6
Mujeres	138,4	44,1	93,9	152,6
Hombres	205,6	51,5	89	235,2
Artísticos	145,4	40,3	86,5	177,4
Mujeres	220,3	103,3	154,6	276,8
Hombres	81,7	35,3	45,3	85,2
Imagen, diseño y artes gráficas	154,1	45,1	81,8	174,1
Mujeres	152,4	39,5	64	140
Hombres	155,1	49,1	93,9	196,6
Técnicos	142,7	70,5	107	142,7
Mujeres	159,8	31,7	48,1	105,8
Hombres	140,2	75,8	112,2	144,8
Escritura, comunicación y traducción	160,9	47,1	90,2	157,7
Mujeres	82,7	38,8	75,2	129,93
Hombres	208,1	55,7	112,8	205,7
Marketing y publicidad	213,6	63	112,3	200,2
Mujeres	119,54	56,8	84,6	165,8
Hombres	274,8	79,3	125,1	278,8
Producción y dirección	157,6	78,3	110	140
Mujeres	220,6	63,4	110	140
Hombres	117,4	82,4	110	137,2
Personales	179,4	126,9	139,2	163
Mujeres	199,5	109,3	138	161,2
Hombres	150,9	126,9	148,2	169,6
Total	155,9	47,6	95,1	170,9
Mujeres	157,5	50	105,3	176,3
Hombres	154,4	45,9	88,1	165,1

Elaboración propia a partir de los datos de empleos registrados en Smart en 2019 (N=9.137).

Tabla 7. Pruebas no-paramétricas entre grupos

Hipótesis nula	Prueba	Sig	Decisión
La distribución de TOTAL_DEV es la misma entre las categorías de FAMILIA	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechazar hipótesis nula
La distribución de GÉNERO es la misma entre las categorías de FAMILIA	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechazar hipótesis nula
La distribución de EVENTUAL es la misma entre las categorías de FAMILIA	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,439	Retener la hipótesis nula
La distribución de DIAS_ALTA es la misma entre las categorías de FAMILIA	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	,000	Rechazar hipótesis nula

Elaboración propia a partir de los datos de empleos registrados en Smart en 2019 (N=9.137).

Tabla 8. Tabla cruzada con valores residuales estandarizados familias por género

	Género	
	Mujeres	Hombres
Educativos y culturales	26,5	-26,5
Artísticos	-2,7	2,7
Imagen, diseño y artes gráficas	-8,0	8,0
Técnicos	-24,7	24,7
Escritura, comunicación y traducción	-4,3	4,3
Marketing y publicidad	-2,3	2,3
Producción y dirección	-1,9	1,9
Personales	1,9	-1,9

Elaboración propia a partir de los datos de empleos registrados en Smart en 2019 (N=9.137).

Tabla 9. Pruebas de significatividad familias por género

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,336	,000
	V de Cramer	,336	,000
N de casos válidos		9168	

Elaboración propia a partir de los datos de empleos registrados en Smart en 2019 (N=9.137).